

面接・人事評価研修

(一財) 公共経営研究機構 参与 野崎 孝志

本研修は、職員の「人財育成」を通して自らの自治体を元気にしていくための実践に活かせる場です。具体的には採用と人事評価を扱いますが、机上の理論に終わらせず、現場の経験を話し合いながら進めます。さらに、アイスブレイキング、ロールプレイング、ケーススタディ等の手法を取り入れた、参加型の研修とします。

周知のとおり 2000 年（平成 12 年）4 月に地方分権一括法が施行されました。これにより、地域の行政は地域の住民が自ら決定し（自己決定）、その責任も自らが負う（自己責任）という自治行政の枠組みが整いました。

さらに、2014 年（平成 26 年）11 月には、地方創生の取組を進めるため、「まち・ひと・しごと創生法」が施行されました。時代のニーズに即した独自のまちづくりと地域活性化による「活力のあるまちの創生」を目指すことになりました。

このような中、自治体職員には、積極的に自主自立した地域づくりの主体として役割を担っていくことが求められています。そのためには、分権改革の潮流を把握し、住民の視点に基づいた個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現を目指さなければなりません。

そこで重要になるのが人財育成です。特に人財育成上の戦略で求められているのが困難な局面を打破し、チャンスに変える職員を拡充することです。この戦略の最初の関門が職員の採用です。

受験者は面接に際し、しっかりと対策を講じています。身だしなみ、表情、立ち居振る舞い、質問への回答などに万全の準備を整えて面接官の前にいます。それぞれ優秀な学生・社会人だったと思いますが、その中から面接官は適性を見極め、組織の将来を担う優秀な人材（人財）を確保しなければなりません。担当者の役割をしっかりと認識し、より良い人材（人財）を見抜く力を習得しましょう。

一方、人事評価は、組織の立場から見ると能力・実績主義の人事制度の基礎です。立場を替え個々の職員の側から見れば、自らの強み、弱みを把握して自発的な能力開発等を促すことにつながるものです。人財育成の大きな意義でもあります。

人事評価を適切に実施するためには、各段階の評価者がそれぞれの行政分野の目的、目標を明らかにすることが不可欠です。さらに、職員がそれをよく理解することが求められます。

人事評価は、その過程における評価者と被評価者との間の意思疎通を図ることにより、組織内の意識の共有化や業務改善等にも寄与するものです。これらの効果を通じ、職場を元気にするためのスキルです。活気のある組織を実現するため、改めて各市町の人材育成基本方針に掲げている職員像を明確化し、各職階に求められる能力をしっかりと把握する機会としてください。

組織は、色々なことが変わりすぎて、今までの観念では通用しません。この困難な状況をチャンスに変えられる職員の「人財育成」を、本研修で共に考えていきましょう。



(一財) 公共経営研究機構参与 日本福祉大学社会福祉学部非常勤講師

1962 年生まれ

1985 年 京都産業大学外国語学部卒

同年 彦根市役所入職

総務部人事課人事研修係長、給与厚生係長、課長補佐、産業部観光振興課長、企画振興部次長、地域経営推進室長、総務部次長等を歴任

2020 年 彦根市立病院事務局長～2022 年

彦根市役所在職中から組織マネジメント、人材育成、政策形成、住民協働等に関するテーマで講師を務めるとともに、学会等での発表を行っている